

2022 年天津师范大学工商管理专业《管理学》科目期末试卷 B（有答案）

一、选择题

- 1、科学管理的产生是管理从经验走向理论的标志，下面哪个选项不属于科学管理对管理发展的贡献？（ ）  
A. 组织设计优化      B. 时间和动作的研究  
C. 任务管理      D. 作业人员与管理者的分工协调
- 2、以下哪一种组织结构违背了“统一指挥”的组织原则？（ ）  
A. 直线职能制      B. 直线职能辅以参谋职能制  
C. 事业部制      D. 矩阵制
- 3、20 世纪以前，有两个重要的事件促进了管理研究的发展，其中一个是（ ）。  
A. 亚当·斯密出版《国富论》      B. 泰勒出版《科学管理原理》  
C. 文艺复兴      D. 霍桑实验
- 4、在不确定情况下，除了有限信息的影响之外，另一个影响决策结果的因素是（ ）。  
A. 风险性      B. 环境的复杂性  
C. 决策者心理定位      D. 决策的时间压力
- 5、下列选项中哪个不属于“组织”（organization）所共同具有的三个特性？（ ）  
A. 明确的目的或目标      B. 精细的结构  
C. 文化      D. 人员
- 6、在管理方格（managerial grid）理论中，任务型管理是指如下哪种情形？（ ）  
A. 对人和工作两个维度都非常关注

- B. 更关注人
- C. 对人和工作两个维度都不是特别关注
- D. 更关注工作

7、一家公司董事会通过决议，计划在重庆建立汽车制造厂，建设周期为一年，需完成基础建设、设备安装、生产线调试等系列工作，（ ）技术最适合来协调各项活动的资源分配。

- A. 甘特图 B. 负荷图 C. PERT 网络分析 D. 线性规划

8、沸光广告公司是一家大型广告公司，业务包括广告策划、制作和发行。考虑到一个电视广告设计至少要经过创意、文案、导演、美工、音乐合成、制作等专业的合作才能完成，下列何种组织结构能最好的支撑沸光公司的业务要求？（ ）

- A. 直线式 B. 职能制 C. 矩阵制 D. 事业部制

9、关于计划的实际效果，许多管理学家都进行过仔细研究，其基本结论是（ ）。

- A. 制定正式计划的组织比不制定正式计划的组织绩效要好
- B. 制定正式计划的组织不一定就有好的绩效
- C. 制定正式计划会降低组织的灵活性
- D. 好的计划可以消除变化

10、在 20 世纪 30 年代，确信管理者的工作是激励雇员做出更多努力，并首先提出组织是一个开放系统观点的学者是（ ）。

- A. 亨利·法约尔      B. 马克斯·韦伯
- C. 切斯特·巴纳德      D. 埃尔顿·梅奥

## 二、名词解释

11、创造力（Creativity）与创新（Innovation）

12、决策

13、SWOT 分析

14、利益相关者

15、人际关系角色

16、工作专门化与部门化

17、学习型组织

18、权变理论

三、简答题

19、解释定量方法对管理学的贡献。

20、一名好的管理者能成为一名优秀的企业家吗？请讨论。

21、什么是组织绩效？

22、解释非正式（社会）网络在团队管理中发挥的作用。

23、组织对多样性有一个清晰的定义为什么重要？

24、简述预测的主要作用和类型。

#### 四、辨析题

25、合乎道德的管理主要是为了企业获利。

26、“毫无疑问，管理是人类最重要的发明之一。”你同意吗？为什么？

27、“对于非营利组织而言，竞争优势的概念与其在营利性组织中同等重要。”你是否同意这一观点？

## 五、案例题

28、一家公司的分部新上任了一位外籍总经理，月底人力资源部门送来工资表时，总经理发现上面有好多扣工资的现象，总经理了解后才知道原来员工每迟到一次都要扣工资，虽然总公司没有这样的明文规定，但分公司的前任经理在任期间一直都是按照这样的规定执行的，并且员工都习以为常，没有公开反对。然而这位外籍经理对此很是不满，认为总公司既然都没有扣钱这样的规定，分公司更没有权力制定这样的规定，况且公司与员工签订的劳动合同并没有关于这些方面的说明，如果随意克扣员工工资是有法律风险的。因此他要求立刻废除一切不合理的规定。对于迟到的员工采取更为人性的方式处理，第一次迟到由其部门主管与之谈话了解情况，第二次迟到则由部门副总与其谈话，第三次直接由人力资源部门发出警告，第四次迟到则直接找总经理谈话，第五次迟到的话，解约吧。

(1) 分析员工迟到的原因可能有哪些，说说自己的观点，是否同意该外籍经理的做法。

(2) 该经理提出这种决策的管理依据是什么。

(3) 该外籍经理与前任总经理的这种管理差别是缘于文化差异的还是管理水平的差异。

## 六、论述题

29、根据公平理论（Equity Theory），你会如何帮助一名员工调整不公平的感觉（Perception of Inequity）？



## 参考答案

### 一、选择题

#### 1、【答案】A

【解析】科学管理对管理发展的贡献主要有：工作定额原理（规定合理日工作量）；挑选头等工人；标准化原理（在动作分解与作业分析的基础上进一步观察和分析工人完成每项动作所需要的时间，为标准作业的方法制定标准的作业时间）；计件工资制；劳资双方的密切合作；建立专门计划层（泰勒主张：“由资方按科学规律去办事，要均分资方和工人之间的工作和职责”）；职能工长制；例外原则

#### 2、【答案】D

【解析】统一指挥原则由法约尔提出，是指使组织能保持一条持续的职权线，每个下属应当而且只能向一个上级主管直接报告工作。D项，矩阵制结构中，员工既要向所属职能部门经理报告，又要向所在项目小组的经理报告，即两位经理共享职权。因此矩阵型组织结构实际上是创设了一个双重指挥链，违背了统一指挥的组织原则。

#### 3、【答案】A

【解析】20世纪以前，促进了管理研究发展的重要事件之一是《国富论》。1776年，亚当·斯密出版了《国富论》一书，他认为组织和社会可以从劳动分工（或工作专门化）中获得经济优势，即将工作分解为细小和重复性的任务。斯密总结说，劳动分工通过增加每个人的技能和灵巧度，节省改变任务浪费的时间，创造节省劳动力的发明和机器来提高生产力。劳动分工一直受到欢迎。

#### 4、【答案】C

【解析】管理者都会面对不确定情况下的决策：①在不确定情况下，决策方案的选择受到决策者能够获得的有限信息的影响；②在不确定情况下，影响决策结果的另一个因素是决策者的心理定位。

#### 5、【答案】C

组织有

一个明确的目标，最典型的是组织希望实现的目标。②每个组织都由人组成，由人来完成工作以实现组织的目标。③所有组织演化出一个精密的结构，使得组织成员能够完成工作。该结构可能是开放和灵活的，没有具体的工作职责或不需严格遵循特定工作安排。

#### 6、【答案】D

【解析】管理方格运用了行为维度“关心员工”（方格的纵坐标）和“关心生产”（方格的横坐标），并利用从1（低）到9（高）的量表来评估领导群作出这些行为的程度。有81种领导行为风格的潜在分类，但研究者们只选取了其中的五种风格加以命名：①贫乏型管理（1，1），即低度关心生产，低度关心员工。②任务型管理（9，1），即高度关心生产，低度关心员工。③中庸型管理（5，5），即中度关心生产，中度关心员工。④乡村俱乐部型管理（1，9），即低度关心生产，高度关心员工。⑤团队型管理（9，9），即高度关心生产，高度关心员工。

#### 7、【答案】B

【解析】AB两项，甘特图是以图示的方式通过活动列表和时间刻度形象地表示出任何特定项目的活动顺序与持续时间；负荷图是一种修改了的甘特图，它不是在纵轴上列出活动，而是列出或者整个部门或者某些特定的资源，负荷图使管理者对生产能力进行计划和控制；C项，PERT是利用网络分析制定计划以及对计划予以评价的技术；D项，线性规划通过约束条件求解极值的方法。该公司要协调各项活动的资源分配，因此应使用负荷图。

#### 8、【答案】C

【解析】矩阵制组织结构是在直线职能制垂直指挥链系统的基础上，再增设一种横向指挥链系统，形成具有双重职能关系的组织矩阵。这种组织结构加强了横向联系，克服了职能部门相互脱节、各自为政的现象。题中，沸光公司的业务需要多个专业的合作才能完成，相对应直线式、职能制和事业部制，矩阵制能最好的支撑沸光公司的业务要求。

#### 9、【答案】B

【解析】在计划与绩效的关系方面，迄今为止进行了大量的研究。虽然对组织绩效的研究表明，制定计划的组织对绩效的影响通常是积极的，但是不能说，有正式计划的组织

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/368140130062006137>